



Projet de protocole d'accord 2017-2018 – Monteurs (CP 111.03) – 25.04.2017

1. Pouvoir d'achat:

- Majoration de 1,1% de tous les salaires au 1^{er} juillet 2017, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise. Tant dans les entreprises avec délégation syndicale que dans les entreprises sans délégation syndicale, cette concrétisation doit se faire conformément aux principes suivants :
 - Affectation libre récurrente
 - Double accord entre l'employeur et toutes les organisations représentées à la DS concernant :
 - la négociation au niveau de l'entreprise et l'éventuelle exception sur le timing
 - affectation concrète à partir du 1^{er} juillet 2017.Entreprises sans DS : moyennant un accord entre toutes les organisations représentées à la CP.
 - Forme : CCT
 - Timing : d'ici le 30 juin 2017 (sauf en cas d'accord dérogatoire sur le report jusqu'au 30 septembre 2017).
 - Recommandation :
 - Ne pas augmenter les différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation du statut employé/ouvrier.
 - Être attentif aux intérimaires
 - Méthode à utiliser pour calculer l'enveloppe disponible : reprendre la clause de l'accord 2011-12 (y compris les annexes). Masse salariale ouvriers liée aux ETP ouvriers au 1^{er} juillet 2017.
 - Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 juin 2017/30 septembre 2017 : augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1^{er} juillet 2017
 - Eco-chèques : possibilité de les convertir un avantage alternatif suivant les principes de l'enveloppe.
- Prime de fin d'année:
 - droit à une prime au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail à partir du 01.07.2017 excepté :
 - en cas de motif grave dans le chef du travailleur
 - en cas de démission d'un ouvrier avec moins de 1 d'ancienneté.
 - A partir de la prime de fin d'année 2018, le paiement s'effectue en décembre. La période de référence est adaptée à la nouvelle situation (« du 1^{er} décembre au 30 novembre » remplace « du 1^{er} janvier au 31 décembre »)
- Augmentation des salaires de base et effectifs de 1,1% à partir du 1^{er} juillet 2017

- Primes : augmentation de 1,1% et indexation à partir du 1^{er} juillet 2017 et indexation à partir du 1^{er} juillet 2018 (la prime de séparation, l'indemnité de vêtements et la prime de vacances)
- Pension complémentaire: augmentation de 0,1% à partir du 1^{er} juillet 2017 via un réaménagement des cotisations FSEFM
 - Dernière étape sur la voie de la suppression des différences entre ouvriers et employés
 - Entreprises hors champ d'application: si le régime d'entreprise est équivalent au régime sectoriel, prévoir un budget supplémentaire de 0,1%, dans le but soit de diminuer/supprimer la différence, soit de prévoir une alternative équivalente
- Une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes

2. Reconduction de la clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple

3. FSEFM

- Prolongation de toutes les dispositions et cotisations pour la durée de l'accord
- Chômage temporaire: de € 11 à € 11,55 (allocation de chômage complète) et de €5,5 à € 5,77 (demi-allocation de chômage) à partir du 1^{er} juillet 2017
- RCC et chômeurs âgés: le montant de € 77 est indexé de 2% cf. système d'indice-pivot social (ou avec l'index du secteur, possibilité encore à examiner)
- Chômage complet: le montant de € 5,80 est indexé de 2% cf. système d'indice-pivot social (ou avec l'index du secteur, possibilité encore à examiner)
- Maladie: le montant de € 85 est porté à € 89,25 pendant les 14 mois suivant la période couverte par le salaire garanti
- Développer davantage la nouvelle indemnité relative à la modification de la carrière des travailleurs +58 ans créée dans le cadre de l'accord national 2015-16

4. Formation:

- Poursuite des discussions concernant la transformation progressive de l'ASBL Montage en fonds de carrière
- Efforts en matière de formation:
 - Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel au moyen d'une prolongation des efforts collectifs de formation à concurrence de 3,5 jours en moyenne par ETP par an – évolution vers 5 jours en moyenne par ETP par an pour 2020 par le biais de la trajectoire de croissance suivante :
 - Sous la forme d'un droit collectif à la formation égal à une moyenne de 4 jours par ETP par an à partir de 2018
 - Et égal à une moyenne de 5 jours par ETP par an à partir de 2020.
 - Parallèlement aux plans de formation collectifs, maintien du droit individuel à la formation égal à 2 jours ouvrables par 2 années calendrier
 - Définition 'formation professionnelle' = la définition utilisée dans la loi Peeters.
- Finalisation du CV Formation digital

- Plans de formation: à chaque demande d'intervention financière par la ASBL Montage, il faut préciser dans le formulaire de demande que le plan est bien le résultat d'une discussion au niveau du CE, à défaut avec la délégation syndicale.
- Prolongation groupes à risque

5. RCC:

- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.
- RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 40 ans de carrière.
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière dans un métier lourd
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 35 ans de carrière dans un métier lourd
- Outre les régimes énumérés ci-dessus, il existe encore une autre possibilité: le RCC interprofessionnel pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière)

6. Crédit-temps + emplois de fin de carrière:

- Ouverture maximale du droit au crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois – à mi-temps/à temps plein
- Emplois de fin de carrière 50 ans /28 ans: prolongation
- Maintien à 55 ans de l'âge d'accès à un emploi de fin de carrière (carrière longue et métiers lourds) pour 2017-2018, en souscrivant à la CCT-cadre du CNT au niveau sectoriel

7. Statut unique du travailleur: poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209, y compris le volet classification professionnelle

8. Organisation du travail:

- Prolongation des systèmes de flexibilités connus jusqu'au juin 2019
- Épargne-carrière: suivi et influence des discussions interprofessionnelles + rôle FSEFM

9. Concertation et participation:

- Groupement d'employeurs :
 - La DS est informée de la création ou de l'adhésion d'un groupement d'employeurs
 - En cas d'abus, le problème sera résolu par le biais d'une concertation au sein de la Commission paritaire

10. Défis sectoriels: suivi et concrétisation

- Poursuite des travaux du groupe de travail 'Travail faisable'
- Mesures augmentant l'employabilité

- Innovation
- Tutorat
- Return to work
- Poursuite de la lutte contre le dumping social, notamment par le biais de la table ronde sectorielle avec le Cabinet De Backer.

11. Prorogation de la clause 'paix sociale'

12. Points techniques:

- Prolongation des primes flamandes